



La Lettre RH / Sociale

JANVIER 2015



VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS
INFORME...

SOMMAIRE

Le compte personnel de
prévention de la pénibilité

Indemnités journalières : nouveau
calcul depuis le 1^{er} Janvier 2015

Brèves sociales

Le compte personnel de
formation

**JE SUIS
CHARLIE**

INDEMNITES JOURNALIERES : NOUVEAU CALCUL DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2015

Le décret du 20 août 2014 simplifie la réglementation des indemnités journalières (IJ) versées au titre de la maladie et de la maternité ou du risque accidents du travail et maladies professionnelles. Ces dispositions s'appliquent aux IJ versées au titre des arrêts de travail qui débiteront à partir du 1er janvier 2015.

[Lire la suite de l'article en cliquant ici](#)

Source : L'Express

Prendre connaissance du décret du 20 Août 2014 [en cliquant ici](#)

BREVES SOCIALES

Le fait pour le salarié d'avoir fait établir au nom de son employeur une facture d'un montant total de 4,20 euros pour l'achat, en vue de son usage personnel, d'un raccord et de deux écrous, n'est pas, au regard de la faible valeur de ces marchandises, de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass. Soc. 17 Décembre 2014,
pourvoi n°13-26.465

En l'absence de motif économique, la convention de reclassement personnalisé devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail.

Cass. Soc. 17 Décembre 2014,
pourvoi n°13.26-905

LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

La création du compte personnel de prévention de la pénibilité est un élément majeur de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, promulguée le 20 janvier 2014.

La progression de l'espérance de vie et l'allongement des carrières qu'elle rend possible s'opèrent de façon trop inégale selon les professions : trop de salariés ne peuvent pas prolonger l'exercice de leur métier et arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité repose sur la définition de seuils annuels associés à chacun des dix facteurs de risques professionnels définis dans le code du travail comme constituant des facteurs de pénibilité (port de charges lourdes, travail de nuit, etc.) et sur l'identification par l'employeur des salariés pour qui le seuil est dépassé pour un ou plusieurs facteurs.

Le compte permet au salarié exposé au-delà des seuils d'acquérir des points, qu'il pourra choisir d'utiliser pour financer :

- Une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- Une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- Une anticipation de l'âge de départ à la retraite dans la limite de 8 trimestres (2 an).

Les dépenses liées à l'utilisation des points sont prises en charge par un fonds, alimenté par une cotisation due par l'ensemble des employeurs de salariés se trouvant dans le champ d'application du compte, ainsi que par une cotisation spécifique assise sur les salaires des seuls salariés pour lesquels les seuils de pénibilité ont été dépassés.

Ainsi, les mécanismes du compte s'inscrivent-ils résolument dans une logique de prévention de la pénibilité: le dispositif a pour ambition d'inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des facteurs de pénibilité et de permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation, de réduire leur durée de travail ou de partir en retraite de manière anticipée.

« Qui est concerné ? »

Le compte personnel de prévention de la pénibilité concerne les salariés employés sur des contrats de droit privé.

Toutes les formes de contrat de travail sont concernées : CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés.

Ces salariés bénéficient du compte personnel de prévention de la pénibilité dès lors que leur exposition a dépassé le seuil annuel d'au moins un des dix facteurs de risques professionnels inscrits dans le code du travail à la suite des discussions entre les partenaires sociaux en 2008.

Quatre facteurs sont pris en compte depuis le 1^{er} Janvier 2015 :

VOUS ÊTES CONCERNÉ SI VOUS ÊTES EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

 <p>Travail de nuit Au moins 120 nuits par an</p>	 <p>Le travail en équipes successives alternantes Au moins 50 nuits par an</p>
 <p>Travail répétitif Au moins 900 heures par an</p>	 <p>Activités exercées en milieu hyperbare Au moins 60 interventions ou travaux par an</p>

Les six autres facteurs seront pris en compte à partir du 1^{er} Janvier 2016 :

VOUS ÊTES CONCERNÉ SI VOUS ÊTES EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

 <p>Manutentions manuelles de charge Au moins 600 heures par an</p>	 <p>Postures pénibles Position accroupie, à genoux, etc... Au moins 900 heures par an</p>	 <p>Vibrations mécaniques Au moins 450 heures par an</p>
 <p>Agents chimiques dangereux</p>	 <p>Températures extrêmes Au moins 900 heures par an</p>	 <p>Bruit Au moins 600 heures par an</p>

Entretemps, les branches professionnelles auront développé des modes d'emploi propres à leurs métiers de façon à faciliter l'application du compte.

Pour chacun de ces facteurs, le seuil d'exposition croise une intensité (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charge...) et une temporalité (mesurée par une durée ou une fréquence).

L'élaboration de ces seuils est le fruit d'un travail commun et pluridisciplinaire et d'une concertation menée au printemps 2014 avec les partenaires sociaux, sous l'égide de Michel de Virville.

BREVES SOCIALES

La cour d'appel, qui a constaté que dans l'entreprise le manquement à l'obligation de défaut de placement d'une sangle en cas de manoeuvre à quai ne suscitait pas, de manière habituelle, de réactions fermes de l'employeur et que ce dernier avait laissé le salarié à son poste de travail durant trois semaines après le manquement aux règles de sécurité qui lui était reproché, a pu en déduire que le fait pour ce dernier d'avoir, à son retour de traction, attelé le véhicule tracteur sans informer le conducteur qui chargeait qu'il devait attendre avant de charger le semi-remorque et sans avoir mis la sangle sur la porte de quai, n'était pas constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Exerçant ensuite les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 17 Décembre 2014, pourvoi n°13-23.622

Ayant constaté que les heures effectuées par le salarié en exécution du contrat de travail avaient eu pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail, compte tenu des heures complémentaires accomplies, au niveau de la durée légale, la cour d'appel en a exactement déduit que le contrat à temps partiel devait être requalifié à temps complet, peu important la conclusion ultérieure d'un nouveau contrat de travail qui ne modifiait pas la durée du travail convenue.

Cass. Soc. 17 Décembre 2014, pourvoi n°13-13.508

L'appréciation de l'exposition du salarié se fait en intégrant les effets des moyens de protection collectifs (isolation sonore, systèmes d'aspiration d'air, engins de levage mécanique...) ou individuels (casques de protection auditive, appareils de protection respiratoire...).

Il y a là un puissant levier d'incitation, pour l'employeur, à développer les mesures de protection bénéficiant aux salariés, qui vient compléter les dispositifs existants de prévention des risques professionnels.

Les salariés en CDD ou en intérim ont également accès au dispositif, quand ils interviennent dans des postes de travail exposés à des facteurs de pénibilité, dans le cadre de contrats de travail égaux ou supérieurs à un mois.

En fin d'année, les périodes d'exposition sont cumulées, à raison d'un point acquis par période de trois mois d'exposition à un même facteur.

Lorsque le salarié a travaillé pour plusieurs employeurs au cours de l'année, ses périodes d'emploi exposées à des facteurs de pénibilité peuvent être cumulées.

« Qu'est ce qui change pour le salarié ? »

Lorsque l'employeur déclare à la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) ou à la MSA (Mutualité sociale agricole) l'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risque, celle-ci alimente en points le compte du salarié selon le barème suivant.

CONDITIONS DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE	DUREE D'EXPOSITION (1)	NUMBRE DE POINTS ACQUIS AU TITRE DE L'ANNEE CIVILE
Salarié présent dans l'entreprise toute l'année	Dépasse le seuil sur un facteur	4 points
	Dépasse le seuil sur deux facteurs ou plus	8 points
	Dépasse le seuil sur un facteur	1 point par trimestre travaillé
Salarié présent pendant une partie de l'année seulement (un mois minimum) (2)	Dépasse le seuil sur deux facteurs ou plus	2 points par trimestre travaillé

(1) Appréciée selon les conditions habituelles du poste, en moyenne sur une année civile.
 (2) Salarié dont le CDD a eu lieu en cours d'année, salarié dont le contrat de travail a débuté ou fini en cours d'année.

DES DROITS NOUVEAUX POUR LES SALARIÉS

- Un compte personnel, actualisé chaque année
- Des démarches administratives réduites pour l'utilisation des points
- Une grande liberté dans l'utilisation des points (dès lors que les 20 premiers sont employés à la formation)

En fin d'année, la CNAV additionne les périodes d'exposition déclarées pour chaque salarié, quel que soit l'employeur et le contrat de travail, de l'année civile écoulée.

Elle calcule le nombre de points correspondant.

Les projections mettent en évidence un nombre de bénéficiaires potentiels de un million en 2015 (sur la base des quatre premiers facteurs de pénibilité), puis 3 millions à partir de 2016 (sur l'ensemble des dix facteurs de pénibilité).



Le compte est personnel : seul le salarié y a accès. Les droits associés aux points qui y figurent lui appartiennent et le suivent tout au long de sa carrière, dans une logique de portabilité, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non emploi.

Une fois ouvert, le compte n'est clos qu'au moment du départ à la retraite du salarié.

Le nombre total de points cumulables tout au long de la carrière ne peut excéder 100 points.

Une fois ce plafond atteint, même après utilisation de tout ou partie des points existants, il n'est plus possible d'acquérir de nouveaux points.

Il revient en effet aux employeurs et aux salariés de faire en sorte de diminuer le niveau d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Le salarié peut utiliser les points de son compte de trois manières :

- La **formation**, pour accéder à un poste moins exposé.

Chaque point donne droit à 25 heures de formation.



- La **réduction du temps de travail sans diminution de salaire**, pour diminuer la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité et se

ménager des périodes de repos.

Les points pourront être utilisés par groupe de 10, chaque groupe de 10 points permettant de financer l'équivalent d'un mi-temps sans réduction de salaire pendant un trimestre.

- L'**anticipation du départ à la retraite**.

Là encore, les points pourront être utilisés par groupe de 10, chaque groupe de 10 permettant de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance.

Le dispositif permettra de bénéficier d'une majoration de la durée d'assurance allant jusqu'à 8 trimestres, et le cas échéant d'un abaissement de l'âge légal du départ en retraite allant jusqu'à deux années.

Le titulaire du compte est libre de choisir le moment de sa carrière et la manière dont il utilise ses points (l'anticipation du départ à la retraite ne pouvant être mise en œuvre qu'à partir de l'âge de 55 ans).

Il peut opter pour l'une ou l'autre des formes d'utilisation, ou panacher l'utilisation des points pour recourir à deux ou trois de ces modalités.

Les seules contraintes encadrant l'utilisation des points tiennent à :

- L'existence du plafond global de 100 points ;
- La nécessité de réserver les 20 premiers points acquis pour la formation professionnelle.

Cette règle a pour but d'inciter les salariés exposés, notamment les plus jeunes, à privilégier la prévention en se donnant les moyens de sortir de la pénibilité par la mobilité professionnelle.

- L'obligation de consommer les points par groupe de 10 (temps partiel, retraite).



BREVES SOCIALES

Le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de sa demande en résiliation.

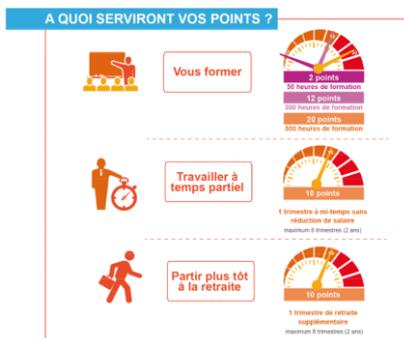
Ayant constaté que, lorsqu'il a formé sa demande de résiliation judiciaire, le salarié était titulaire d'un mandat de délégué du personnel, la cour d'appel en a justement déduit qu'il devait être tenu compte de la durée de ce mandat pour le calcul de l'indemnité pour violation du statut protecteur.

Cass. Soc. 17 Décembre 2014, pourvoi n°13-19.070

En l'absence de recours, exercé devant l'inspecteur du travail, contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge de sorte que la cour d'appel, qui a refusé de donner effet aux avis donnés par ce médecin, a violé l'article L.4624-1 du code du travail.

Cass. Soc. 17 Décembre 2014, pourvoi n° 13-12.277

Cette règle a pour effet d'éviter une excessive dispersion de l'utilisation des points, et la dilution des effets attendus en termes de prévention ou de compensation.



Pour les salariés âgés de plus de 52 ans au 1^{er} janvier 2015, les règles sont aménagées pour faciliter l'accès au temps partiel ou à l'anticipation du départ à la retraite, potentiellement dès début 2016 pour les plus proches de l'âge de départ à la retraite :

- Pour les salariés âgés de plus de 58 ans et six mois au 1^{er} janvier 2015, la réserve de points pour la formation ne sera pas appliquée et l'acquisition des points se fera à un rythme doublé (8 points par an pour la mono-exposition et 16 points par an pour la poly-exposition).
- Pour les générations ayant entre 55 et 58 ans et six mois au 1^{er} janvier 2015, la réserve pour la formation ne sera pas appliquée ; le rythme d'acquisition des points se fera selon les conditions du droit commun.
- Pour les générations âgées de 52 à 55 ans au 1^{er} janvier 2015, la réserve pour la formation se limitera à 10 points (contre 20 dans le barème de droit commun) ; le rythme d'acquisition des points se fera selon les conditions du droit commun.

« Qu'est ce qui change pour l'employeur ? »

L'exposition est appréciée au regard des conditions habituelles de travail des salariés, en moyenne

sur une année.

L'employeur identifie les types de postes ou de situations de travail susceptibles d'être exposés, à partir des données qui figurent dans son document unique d'évaluation des risques (DUER).

Sur cette base, l'employeur rattache, à chaque type de poste ou de situation de travail, les salariés concernés.

L'investissement de départ, qui consiste à évaluer l'exposition des postes ou des situations de travail, correspond à l'obligation de s'organiser en termes de prévention globale des risques.

Ensuite, l'employeur n'aura qu'à procéder à une simple actualisation d'une année sur l'autre, notamment dans le cadre de la mise à jour du DUER.

L'employeur reste naturellement libre des moyens qui lui paraissent nécessaire de mettre en œuvre pour l'enregistrement et le suivi de ces expositions.

CE QUE DOIVENT FAIRE LES EMPLOYEURS

- 1 Evaluation annuelle des postes exposés
- 2 Saisie des données dans le logiciel de paie
- 3 Calcul de la cotisation et suivi des salariés par ce logiciel
- une cotisation de base très faible par an à partir de 2017
- une cotisation spécifique pour les employeurs de salariés exposés, par an à partir de début 2016 (pour 2015).

Le compte personnel de prévention de la pénibilité reposera dès la première année sur des outils dématérialisés.

Pour les salariés concernés, l'entreprise devra, une fois par an, ou en fin de contrat, sélectionner dans l'outil de gestion de la paie, les facteurs auxquels ils auront été exposés, générant ainsi automatiquement la déclaration, via la déclaration annuelle de données sociales (DADS) ou les supports de déclaration MSA, des expositions recensées au cours de l'année.

Le paiement de la cotisation spécifique, en fin d'exercice ou en rythme mensuel, sera également intégré au logiciel de paie.

L'automatisation des fiches individuelles de prévention des salariés exposés, en articulation avec l'outil de gestion de paie, sera également recherchée.



TOUTE L'ACTUALITE SOCIALE ET DES RH

La cotisation de base sera affectée d'un taux très bas, 0,01%, et activée à partir de 2017 seulement.

La cotisation spécifique (0,1% les deux premières années, puis 0,2 % à compter de 2017- doublée en cas de poly exposition), payable début 2016 pour l'année 2015, ou en cours d'année si l'employeur choisit de procéder selon les modalités de droit commun, n'est due que pour les salariés pour lesquels le seuil annuel est dépassé.

Le dispositif montera en charge progressivement.

En effet, il faut que les salariés aient acquis des points pour pouvoir les utiliser.

Sur les quatre prochaines années (2015-2018), son coût annuel moyen est estimé à 155 millions d'euros.

Ces charges seront intégralement couvertes par les cotisations perçues.

Source : Dossier de presse

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel, il sera mis en place en janvier 2015.

Différents dispositifs permettent le développement des compétences des personnes engagées dans la vie active :

- les stages de formation financés par les conseils régionaux pour les personnes en recherche d'emploi,
- des périodes de formation en alternance dans le

cadre de contrats de travail comme le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation,

- le plan de formation de l'entreprise qui permet à l'employeur de remplir son obligation de formation à l'égard de ses salariés,
- des congés pour formation à l'initiative des personnes salariées ou des agents publics qui permettent de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation, mettre en œuvre une validation des acquis de l'expérience ou effectuer un bilan de compétences.

Le compte personnel de formation complète et s'articule avec les autres dispositifs de la formation professionnelle.

Il remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015 et est attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle (16 ans, voire 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) jusqu'au départ en retraite.

Les heures du compte personnel de formation vont permettre de financer tout ou partie de la formation choisie.

Si les heures disponibles sur le compte sont suffisantes pour financer la formation souhaitée, l'utilisation du seul compte personnel permettra d'engager la formation.

En cas contraire, d'autres dispositifs peuvent s'articuler avec le compte personnel de formation :

- **pour les salariés** : plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation, congé individuel de formation, congé validation des acquis de l'expérience
- **pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans** : formations financées par la Région ou Pôle emploi
- **pour les demandeurs d'emploi** : formations financées par la Région ou Pôle emploi, notamment.

« Qui possède un compte formation ? »

Toutes les personnes de 16 ans et plus sont titulaires d'un compte personnel de formation.

Par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés.

Ces personnes peuvent bénéficier de leur compte personnel de formation jusqu'à ce qu'elles aient fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite.

N.B. : les personnes à la retraite qui reprennent une activité professionnelle en « cumul emploi-retraite » peuvent de nouveau utiliser leur compte personnel de formation.

« Quand bénéficier d'un crédit d'heures sur son compte ? »

L'activité salariée permet de créditer des heures sur le compte personnel de formation.

L'alimentation du compte se fait annuellement.

L'inscription des heures est effective l'année suivant l'activité salariée.

Dès que des heures sont inscrites au compte personnel de formation, leur utilisation est possible, que la personne soit salariée ou à la recherche d'un emploi.

Ainsi, les heures acquises en 2015 sont inscrites dès mars 2016 et sont donc utilisables à cette date.

NB : si vous avez un solde d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014, vous pouvez l'inscrire sur votre compte personnel de formation.

« Qui peut se former dans le cadre du compte personnel de formation ? »

Les titulaires d'un compte

personnel de formation qui peuvent l'utiliser sont :

- les jeunes à partir de 16 ans
- les salariés sous contrat de travail de droit privé, dont les salariés agricoles
- les personnes à la recherche d'un emploi, inscrites ou non à Pôle emploi
- les personnes accueillies dans un établissement et service et d'aide par le travail (Esat).

Toute personne accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle est aussi concernée par le compte personnel de formation.



« Qu'est ce que le compte d'heures ? »

Chaque année, lorsque vous êtes une personne salariée de droit privé, votre compte est crédité automatiquement en heures, par l'intermédiaire de la déclaration de votre employeur.

Les heures créditées au cours de l'année se calculent en fonction de votre temps de travail. L'inscription de ces heures s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Dans le cas où votre contrat de travail ne comporte pas de notion d'heures travaillées, le calcul de vos droits se fait à partir du montant de votre rémunération.



Types d'heures	Modalités d'acquisition
Heures du compte personnel de formation	Pour un temps plein 24 heures par an jusqu'à un palier de 120 heures Puis 12 heures par an jusqu'au plafond global de 150 heures Pour un temps partiel Les heures sont calculées au prorata des heures travaillées
Heures en supplément pour les salariés à temps partiel	Heures attribuées par accord d'entreprise ou par accord de branche professionnelle uniquement pour les personnes travaillant à temps partiel. Ces heures sont prises en compte dans le calcul du plafond des 150 heures. Heures attribuées si pendant six ans le salarié n'a pas bénéficié : - de l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans - et d'au moins deux des trois mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none">• avoir suivi au moins une action de formation• avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience• avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
Heures supplémentaires pour les salariés des entreprises de 50 salariés et plus	Le nombre d'heures supplémentaires s'élève à : <ul style="list-style-type: none">• 100 heures pour une personne salariée à temps plein• 130 heures pour une personne salariée à temps partiel Ces heures n'entrent pas dans le calcul du plafond des 150 heures

« Comment utiliser le compte personnel de formation »

Étape 1

Pour une bonne utilisation de votre compte personnel de formation, il est important de réfléchir à votre projet professionnel. Celui-ci a pour objectif de favoriser votre évolution et de sécuriser votre parcours professionnel.

Si vous êtes une personne salariée, vous pouvez aborder le sujet à l'occasion de votre entretien professionnel afin de voir avec votre employeur comment le mettre en œuvre et / ou prendre contact avec un conseiller évolution professionnelle.



Étape 2

Si dans le cadre de votre projet professionnel vous souhaitez suivre une formation, vous pouvez :

- prendre connaissance des heures disponibles sur votre compte, dans votre espace personnel sécurisé,
- rechercher cette formation dans la liste qui vous est proposée.

Étape 3

- La formation que vous souhaitez suivre dans le cadre du compte personnel de formation peut être payée totalement ou partiellement par les heures inscrites à votre compte.
- Lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour financer intégralement cette formation, le compte personnel de formation vous permet, accompagné par un conseiller en évolution professionnelle et / ou votre employeur, de compléter ce financement (employeur, Région, Pôle emploi...).

« Le passeport de formation »

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences vous permettra de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Il vous permettra ainsi d'enregistrer les différentes étapes de votre vie professionnelle et vos compétences acquises, illustrant votre parcours professionnel.

« Les acteurs du dispositif »

Le titulaire du compte personnel de formation

Le titulaire du compte personnel de formation, salarié ou en

recherche d'emploi, en est aussi le premier acteur. Lui seul peut prendre l'initiative d'utiliser son compte et les heures acquises pour une formation qualifiante.

Le conseiller en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est assuré notamment par les cinq organismes suivants : Pôle emploi, Cap emploi (Agefiph), l'Apec (association pour l'emploi des cadres), les missions locales et les Opacif (organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation).

D'autres acteurs pourront être désignés par les Régions. Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tous les titulaires, salariés ou en recherche d'emploi. Il est gratuit et confidentiel. Au titre du compte personnel de formation, le conseiller en évolution professionnelle : informe et oriente le titulaire, accompagne le titulaire du compte personnel de formation dans l'élaboration de son projet professionnel, l'identification de sa formation éventuelle et plus globalement dans l'ensemble des démarches contribuant à la réalisation de son projet professionnel, recherche les financements de la formation retenue par le titulaire.

L'employeur

Le développement des compétences des salariés est un des éléments majeurs de la compétitivité des entreprises. L'employeur y contribue notamment grâce aux actions qu'il mène dans le cadre du plan de formation. Au titre du compte personnel de formation, l'employeur :

- notifie à ses salariés par écrit avant le 31 janvier 2015, le solde des heures DIF non consommées au 31 décembre 2014
- aide, à la demande de ses salariés, à la saisie du solde DIF sur le compte personnel de formation

LA LETTRE SOCIALE / RH –
JANVIER 2015



accompagne ses salariés dans leurs parcours de formation au travers des entretiens professionnels tous les deux ans et de l'état des lieux récapitulatif au bout de six ans,

- renseigne les données nécessaires au calcul et à l'inscription des heures acquises sur le compte personnel de formation de chaque salarié, dans les déclarations sociales annuelles,
- contribue au financement du compte personnel de formation selon la taille de son entreprise,
- répond aux demandes de formation de ses salariés, notamment si la formation se déroule sur le temps de travail (en tout ou partie),
- complète éventuellement le financement de la formation réalisée dans le cadre du compte personnel de formation,
- se rapproche de sa branche professionnelle pour s'informer sur les dispositions conventionnelles,
- informe et consulte les instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif,
- rend compte aux instances représentatives du personnel sur l'utilisation du dispositif,
- peut négocier un accord d'entreprise sur la gestion interne de la contribution CPF ; dans ce cas, il remplira les obligations liées à la fonction de financeur.

Les financeurs de formation

Le dispositif est financé par une contribution des employeurs.

Des abondements peuvent compléter le financement de la formation.

Les financeurs des abondements permettent au titulaire de concrétiser son projet de formation en obtenant les fonds pour le réaliser.

Ils sont sollicités par le conseiller en évolution professionnelle ou l'employeur.

Qui sont-ils ?

- l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) dont dépend la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise
- les Organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif), chargés du financement du congé individuel de formation (CIF)
- la Région, dans ses attributions relatives à la formation professionnelle
- Pôle emploi
- l'Agefiph (l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), pour les personnes en situation de handicap

- le fonds de prévention de la pénibilité, qui, sur demande expresse du titulaire, peut permettre d'abonder en heures, des formations permettant de réduire ou de sortir du contexte de la pénibilité
- le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) pour le financement des heures CPF : pour les personnes en recherche d'emploi et dans le cadre du congé individuel de formation.

La Caisse des dépôts

La Caisse des Dépôts est chargée de la conception et de la maintenance du site dématérialisé relatif au compte personnel de formation.

Elle assure le traitement informatique de l'alimentation et du débit des heures du compte personnel de formation.

Elle met à disposition les listes de formations saisies par les partenaires sociaux (nationaux et régionaux), en charge de l'élaboration des listes de formations éligibles.

La Caisse des Dépôts communique également les informations utiles sur le fonctionnement et l'utilisation de l'espace personnel sécurisé.

Source : www.moncompteformation.gouv.fr



RHEA CONCEPT
Gestion et Externalisation de
paie
837 Bis, Allée de Paris – 83500
La Seyne sur Mer
Tel: 04 94 10 73 21
Fax: 04 94 10 73 31
Email : info@rheaconcept.fr
Site : www.rheaconcept.fr